

ドイツの労使関係の変容と課題

—共同決定制度と産業別労働協約を中心に—

ちん こう
陳 浩

ドイツにおいて、労働者代表監査役は、労働者の利益に適うかどうかという基準に照らし、株主代表監査役と同権で企業の経営業務を審査すると、共同決定法によって規定されている。同時に、産業別労働組合と使用者団体は基本的な労働条件について交渉し、産業別労働協約を締結している。事業所委員会は産業別労働協約を前提として、企業内の事項に関する情報権と協議権を持っている。他方で、経営者も、共同決定制度を利用して労使対立を企業内部に収め、労使紛争を緩和すると同時に、産業別労働協約を通じて賃上げを抑え、企業の競争力を高めている。

しかし、1990年代以降、ドイツ企業を取り巻く国内外の経済環境は大きく変化した。特に、グローバリゼーションの本格化とEUの東方拡大はドイツ企業の経営に国際化と現代化という課題をつきつけた。その動きに適うために、共同決定制度と産業別労働協約交渉も国際化・現代化に向けて抜本的に見直し、あるいは廃止すべきとの要求がドイツの一部の使用者団体や学者によって提唱されるようになっていく。

使用者団体や学者の要求に対して、ドイツの産業別労働組合は、労働者の経営参加権の廃止と産業別労働組合を除く企業別労働協約の適用に強く反対しているが、それらを改善する必要性も認識していることは事実である。経営者の要請に応じて、労働組合は共同決定制度と産業別労働協約の弾力化に積極的な協力をしている。ドイツの労使が共同決定制度と産業別労働協約交渉という枠組みの中核を巧みに維持しつつ、1990年代以降の大きな経済環境の変化をうまく乗り切ってきた。特に、今回の米国発のグローバルな金融危機を経たドイツにおいて、共同決定制度と産業別労働協約交渉は企業の業績回復と労働市場の安定に貢献することが高く評価されている。ドイツの労使関係を構成する諸利害関係者は、互いに協力し、共同で機能を高めるような伝統的な協調路線をまだ継続して追求している。

本稿はドイツの労使関係体制を構成する核心的な要素である、共同決定制度と産業別労働協約に焦点を当て、変容および課題を考察する。また、共同決定制度と産業別労働協約は本当に企業の経営を阻むか、経営者の要請にどのような弾力化を行うかについて述べる。そのうえで、グローバル化をはじめとするさらなる変化に対応して、共同決定制度と産業別労働協約と関連する諸利害関係者の役割の改善について検討する。

Changes and Issues of German Industrial Relations

—Focus on Co-determination and Branch-level Collective Agreement—

CHEN, Hao

In Germany, according to the Co-determination law, employee representatives have the same power as shareholder representatives in examining enterprise's business by employee's benefit through supervisory board. Trade unions and employer's associations conclude Branch-level collective Agreement by negotiating the basic condition for work. Based on the Branch-level collective Agreement, the works council has information and consultation rights in the company. It restrains wage increase to improve the competitiveness of the company.

In 1990s, many German enterprises underwent a change due to domestic and international economic changes. Especially the full-scale globalization and the EU's eastward expansion imposed responsibilities on the internationalization and modernization of German's enterprises. In order to fit the changes, some scholars and German employers' associations proposed to review the Co-determination and Branch-level collective bargaining towards internationalization and modernization fundamentally, or the Co-determination and collective bargaining should be abolished. Upon request of enterprises, Trade unions had active cooperation in elasticizing the Co-determination and Branch-level collective Agreement. The German's labor and management had weathered the great change of economic environment since the 1990s by cleverly maintained the core framework of Co-determination and collective bargaining. Especially, the contributions of Co-determination and collective bargaining were highly acclaimed in terms of company's business recovery and stabilize the labor market for Germany to weather the global financial crisis in 2007. The German's industrial relations had adapted to the internationalization and modernization by her own way.

This thesis examined the changes and issues on the Co-determination and Branch-level collective Agreement, which are the core factors in framing German's industrial relations. This thesis also discussed the Co-determination and Branch-level collective Agreement hamper business management and the flexibility applied to fulfill the request of business managers. This thesis concluded that the improvement of stakeholder's role which related Co-determination and Branch-level collective Agreement towards globalization and modernization.